

53. Limpiadora (nivel 10): Empleada que realiza los trabajos de limpieza de las oficinas, incluido cortinas y utensilios de baño de las dependencias del Colegio.

Nota: Además de las funciones indicadas, los trabajadores realizarán aquellas funciones que le sean encomendadas, en el ámbito de su actividad y deberán poseer los conocimientos informáticos que el puesto de trabajo le requiera. Los puestos de trabajo con niveles 1, 2, 3, 4 y 5 incluirán entre sus funciones la emisión de los informes que le sean requeridos.

ANEXO V

Cuadro de amortización

Préstamo de pesetas: 1.000.000 de pesetas.

Interés anual del 6 por 100.

Plazo de amortización: 72 cuotas mensuales (seis años).

Plazo - Meses	Cuota periódica	Intereses del período	Amortización del período	Capital amortizado	Capital pendiente amortizar
1	16.573	5.000	11.573	11.573	988.427
2	16.573	4.942	11.631	23.204	976.796
3	16.573	4.884	11.689	34.893	965.107
4	16.573	4.826	11.747	46.640	953.360
5	16.573	4.767	11.806	58.446	941.554
6	16.573	4.708	11.865	70.311	929.689
7	16.573	4.648	11.925	82.236	917.764
8	16.573	4.509	11.984	94.220	905.780
9	16.573	4.529	12.044	106.264	893.736
10	16.573	4.469	12.104	118.368	881.832
11	16.573	4.400	12.165	130.533	869.467
12	16.573	4.348	12.225	142.758	857.242
13	16.573	4.286	12.287	155.045	844.955
14	16.573	4.225	12.348	167.393	832.607
15	16.573	4.163	12.410	179.823	820.177
16	16.573	4.101	12.472	192.275	807.725
17	16.573	4.039	12.534	204.809	795.191
18	16.573	3.976	12.597	217.406	782.594
19	16.573	3.913	12.660	230.066	769.934
20	16.573	3.850	12.723	242.789	757.211
21	16.573	3.786	12.787	255.576	744.424
22	16.573	3.722	12.851	268.427	731.573
23	16.573	3.658	12.915	281.342	718.658
24	16.573	3.594	12.979	294.321	705.679
25	16.573	3.528	13.045	307.366	692.634
26	16.573	3.464	13.109	320.475	679.525
27	16.573	3.397	13.176	333.651	666.349
28	16.573	3.332	13.241	346.892	653.108
29	16.573	3.266	13.307	360.199	639.801
30	16.573	3.199	13.374	373.573	626.427
31	16.573	3.132	13.441	327.014	612.986
32	16.573	3.065	13.508	400.522	599.478
33	16.573	2.998	13.575	414.097	585.903
34	16.573	2.929	13.644	427.741	572.259
35	16.573	2.862	13.711	441.452	558.548
36	16.573	2.793	13.780	455.232	544.768
37	16.573	2.724	13.849	469.081	530.919
38	16.573	2.654	13.919	483.000	517.000
39	16.573	2.585	13.988	496.988	503.012
40	16.573	2.516	14.057	511.045	488.955
41	16.573	2.444	14.129	525.174	474.826
42	16.573	2.375	14.198	539.372	460.628
43	16.573	2.303	14.270	553.642	446.358
44	16.573	2.232	14.341	567.983	432.017
45	16.573	2.160	14.413	582.396	417.604
46	16.573	2.088	14.485	596.881	403.119
47	16.573	2.016	14.557	611.438	388.562
48	16.573	1.943	14.630	626.068	373.932
49	16.573	1.870	14.703	640.771	359.229
50	16.573	1.796	14.777	655.548	344.452
51	16.573	1.722	14.851	670.399	329.601
52	16.573	1.648	14.925	685.324	314.676
53	16.573	1.574	14.999	700.323	299.677
54	16.573	1.498	15.075	715.398	284.602
55	16.573	1.423	15.150	730.548	269.452
56	16.573	1.348	15.225	745.773	254.227
57	16.573	1.271	15.302	761.075	238.925

Plazo - Meses	Cuota periódica	Intereses del período	Amortización del período	Capital amortizado	Capital pendiente amortizar
58	16.573	1.195	15.378	776.453	223.547
59	16.573	1.118	15.455	791.908	208.092
60	16.573	1.040	15.533	807.441	192.559
61	16.573	963	15.610	823.051	176.949
62	16.573	885	15.688	838.739	161.261
63	16.573	806	15.767	854.506	145.494
64	16.573	728	15.845	870.351	129.649
65	16.573	648	15.925	886.276	113.724
66	16.573	569	16.004	902.280	97.720
67	16.573	489	16.084	918.364	81.636
68	16.573	408	16.165	934.529	65.471
69	16.573	328	16.245	950.774	49.226
70	16.573	246	16.327	967.101	32.899
71	16.573	164	16.409	983.510	16.490
72	16.573	83	16.490	1.000.000	

10370 RESOLUCION de 25 de marzo de 1993, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 1.584/92-05, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por don Manuel López Acosta.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Novena) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se ha interpuesto por don Manuel López Acosta el recurso contencioso-administrativo número 1.584/92-05, que tiene su origen en la resolución de 20 de octubre de 1990, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Controladores Laborales.

En cumplimiento de lo dispuesto por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mencionado recurso para que se personen en las actuaciones en el plazo de nueve días, si a su derecho conviniera.

Madrid, 25 de marzo de 1993.-P. D. (Orden de 16 de noviembre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» del 18), el Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

10371 RESOLUCION de 1 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica), código de convenio número 9006913, que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1993, de una parte, por la representación de la Dirección del citado grupo para su representación y, de otra, por los Delegados y Comités de los distintos Centros de trabajo del mismo, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas Aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica)

CONVENIDO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL GRUPO VITALICIO (BANCO VITALICIO DE ESPAÑA Y NACIONAL HISPANICA) AÑO 1993

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Naturaleza.—El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio y los empleados de las mismas, incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de los trabajadores y los de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º uno del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio será de aplicación a los Centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro del Grupo Vitalicio, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Art. 3.º Ambito personal y funcional.—El presente Convenio se aplicará en las Empresas Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros y «Nacional Hispánica, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», integrantes del Grupo Vitalicio de Empresas.

El Convenio será de aplicación a los empleados de dichas Empresas vinculados por relación laboral común que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los niveles de valoración o categorías profesionales que se relacionan en el anexo II.

Este Convenio será de aplicación a otras Empresas que constituyan el Grupo Vitalicio, siempre que se acuerde la adhesión al presente Convenio, de conformidad con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores y con respeto a las particularidades o normas específicas que se puedan convenir entre las partes en el pacto de adhesión.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen el Grupo Vitalicio en cualquiera de sus Centros de trabajo y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en Grupo Vitalicio, de otras Compañías, Centros de trabajo o unidades productivas autónomas o de otras Empresas.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio los empleados vinculados por relación laboral común con puestos de trabajo no descritos en los niveles o categorías del anexo II, así como los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los Agentes, Subagentes y Corredores de Seguros ni a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una al Grupo Vitalicio.

Art. 4.º Vigencia, duración y prórroga.—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1993, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores, que, en consecuencia quedan sin efecto.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad.—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiese en alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 6.º Prelación de normas.—Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informe la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito funcional y personal pactado, no siendo de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, ni el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Seguros, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio.

Las partes reconocen, expresamente, que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio compensa ventajosamente y en su valoración conjunta, global y en cómputo anual, las que configuraban la Ordenanza Laboral y el Convenio Interprovincial del Sector.

Art. 7.º Garantía individual.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título personal, siempre que no resulten expresamente modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

Art. 8.º Absorción y compensación.—La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en méritos de disposiciones normativas de aplicación, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

Art. 9.º Topes máximos de los incrementos retributivos por razón de la antigüedad.—Todos los incrementos retributivos que se alcancen por razón de antigüedad quedarán limitados a los tope máximos que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Comision Paritaria

Art. 10. Comisión Paritaria.—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, que estará formada, en representación de las Empresas del Grupo Vitalicio por cuatro Vocales designados por la dirección de las mismas y, en representación de los trabajadores por otros cuatro Vocales, designados por la Comisión Negociadora del Convenio.

Todos los Vocales designados deberán ser miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión queda constituida por los siguientes señores:

Representación de las Empresas: Ramón Baulés Grau, Jaume Ventalló Bas, Eduard Drudiss Zambrano y José María Monedero Moslares.

Representación de los trabajadores: Pedro Alonso Martínez, Javier Agudo Lázaro, Ramón Pardell Coll y Angel Felices Foncillas.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 11. Organización del trabajo.—La organización del trabajo corresponde a las Empresas del Grupo Vitalicio, las cuales podrán ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración del Comité del Grupo y de los Comités de Empresa.

En la organización del trabajo, las Empresas del Grupo Vitalicio y de las Empresas participadas por éste, adoptarán criterios organizativos unitarios y polivalentes, gestionando la administración de sus actividades en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas y simultáneas de cualquiera de las Compañías, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal de acuerdo con el presente Convenio y conservando cada Empresa su propia personalidad jurídica.

Art. 12. Período de prueba.—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. Vacaciones.—El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales.

El disfrute de tal período se ajustará a las normas de carácter interno que a tal efecto sean establecidas anualmente por las Empresas, a tenor de lo dispuesto por la legislación vigente y teniendo en cuenta las necesidades del Centro de trabajo.

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

Sesenta y sesenta y un años: Dos días naturales.

Sesenta y dos y sesenta y tres años: Cuatro días naturales.

Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años: Seis días naturales.

Art. 14. *Jornada*.—A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

El total anual de horas efectivas de trabajo se establece en 1.800 horas, deducidas ya de dicho total anual las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y treinta días naturales de vacaciones.

El indicado total se realizará a razón de ocho horas quince minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada partida, distribuidas en horario de ocho cuarenta y cinco horas a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el período 15 de junio a 15 de septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

En el supuesto de que la distribución convenida de la jornada implicase la superación del total anual de horas convenidas, las Empresas compensarán las de exceso mediante la concesión de días festivos adicionales a convenir.

El personal que ejerza la función de comercial de organización desarrollará la misma sin sujeción a un horario prefijado.

Habida cuenta de que la jornada de trabajo establecida es partida y que el número de 1.800 horas lo son de trabajo efectivo, no será exigible el período de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el artículo 1.º de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

En aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que la dirección pudiera estimarlo necesario, ésta podrá establecer turnos y horarios especiales, siempre que hubiera la conformidad del personal afectado.

Art. 15. *Permisos*.—Por los motivos que se establecen en el artículo 37, apartados 3 y 4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a la percepción del salario, siempre que previamente medie el correspondiente aviso y justificación.

Asimismo, las Empresas podrán otorgar permisos sin pago de haberes, cuando, a juicio de la Dirección, existan motivos justificados para ello y sin que su concesión suponga entorpecimiento en el desarrollo del trabajo.

Art. 16. *Preaviso de cese voluntario*.—El personal que decida cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, deberá preavisarlo por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO IV

Movilidad del personal, puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promociones y ascensos

Art. 17. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional dentro de las Empresas del Grupo se efectuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sin más limitaciones que las previstas en la legislación vigente.

Asimismo, atendido que la informatización de los procesos de gestión en que se halla inmerso al grupo puede producir excedentes de personal, conviene que éste pueda ser trasladado a otros puestos de trabajo en las siguientes condiciones:

a) Respetándose en todo caso su categoría y las normas sobre ascensos.

b) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.

c) Respecto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

Art. 18. *Movilidad geográfica (traslados)*.

I. Las Empresas podrán trasladar al personal de una a otra oficina o llevarle a otra Empresa del mismo grupo, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuantos derechos tuviese reconocidos el personal trasladado y la fecha de antigüedad en la Empresa.

En caso de traslado a distinta población las Empresas satisfarán los gastos de desplazamiento.

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones que disten entre sí más de 25 kilómetros.

II. En los supuestos de traslados, se establecen en los casos en que el empleado así lo precise y solicite de las Empresas, las siguientes compensaciones:

a) Las Empresas costearán los gastos de mudanza.

b) Las Empresas concederán un préstamo personal para adquisición de vivienda de un máximo de 3.000.000 de pesetas, que devengará un interés del 9 por 100 anual, siendo el plazo de amortización de diez años.

En el caso de que el empleado dispusiese en su lugar de residencia de un piso o vivienda de su propiedad el valor del mismo se deducirá del importe del préstamo.

c) En el supuesto de que el empleado en el lugar de destino optara por alquilar una vivienda, el grupo le satisfará el importe del mismo, hasta un máximo de 20.000 pesetas mensuales durante el plazo de un año.

d) En el supuesto de traslado forzoso cuando el empleado afectado optara por extinguir el contrato, percibirá la misma indemnización prevista para los casos de despidos disciplinarios que sean declarados improcedentes.

Art. 19. *Viajes*.—Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de las Empresas deba desplazarse de su lugar de residencia se establecerán por aquéllas las condiciones en que se efectuará tal desplazamiento, cuantía de las dietas o reembolso de gastos.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, las Empresas fijarán el importe a percibir por éste por kilómetro recorrido.

Art. 20. *Puestos de trabajo, categorías, valoraciones*.

I. Puestos de trabajo.—Las distintas funciones que componen la actividad laboral de las Empresas, ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles y las retribuciones correspondientes, figuran en los anexos I y II.

Las Empresas, de acuerdo con sus necesidades de organización, podrán en todo momento ampliar, modificar o reducir la relación de funciones que se señala en el anexo I.

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 21.

El desempeño de cada puesto de trabajo llevará aparejada una categoría profesional, a título personal, con arreglo a la tabla que figura en el anexo II.

II. Personal titulado.—Los empleados en posesión de titulación universitaria, de grado medio o superior, y que apliquen los conocimientos inherentes a la misma al desempeño de su puesto de trabajo, podrán ostentar, en lugar de la categoría profesional que les corresponda, según el presente artículo, la de su propia titulación.

La remuneración del personal titulado será la que corresponda a la función asignada al puesto de trabajo desempeñado.

Por lo que respecta al personal titulado que ostente la titulación de Actuario o Abogado, en ejercicio dentro de las Empresas, la retribución que para los mismos se establece en el presente Convenio, compensa y absorbe la que pudiera corresponderles por aplicación de las Ordenes de 1 de junio de 1963, por la que se aprueban las retribuciones mínimas de los Actuarios de Seguros, y de 15 de octubre de 1975, por la que se regulan las condiciones de trabajo de los Abogados dependientes de las Empresas de seguros y de capitalización.

III. Personal de ventas.—Esta categoría, que corresponde a los niveles XIX y XX expresados en los anexos I y II del presente Convenio, incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria sea la venta de los productos que comercializan las Compañías en el ámbito de su actividad aseguradora y de gestión de Planes y Fondos de Pensiones, como canal de distribución de las mismas y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuada por agentes, independientemente de la denominación que en cada momento puede darse al cargo o puesto de trabajo ocupado, citándose a título enunciativo: Director, responsable de oficina, especialista de venta, Jefe de Equipo, Asesor Comercial, etc., comprendidos todos ellos dentro de este epígrafe de personal de ventas.

El salario del personal de ventas definido en el presente artículo se compondrá de una retribución fija que se corresponde con los niveles XIX y XX de la tabla salarial anexa, y de una retribución variable que será devengada en función del cumplimiento de los objetivos de producción fijados en cada momento por las Compañías.

La retribución total así estructurada en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Habida cuenta que el personal de ventas no realiza la función de mediación o agencia de seguros, prevista en el texto refundido de la Ley reguladora de la Producción de Seguros Privados de 1 de agosto de 1985 y Reglamento de Ordenación de Seguro Privado de igual fecha, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

Se entenderá como causa de rescisión del contrato de trabajo, además de las legales, la falta de cumplimiento de los mínimos de producción que las Compañías establezcan en cada momento para el citado personal de ventas. En cualquier caso, la relación laboral del personal de ventas

será la común, no siendo de aplicación la del artículo 2.1, F), del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Personal en prácticas y en formación.—Esta categoría comprendida en los niveles XIX y XX incluye aquellos empleados que se integren en la plantilla del grupo para realizar un trabajo y que a su vez permita a los mismos adquirir una práctica profesional y una formación adecuada para poder desempeñar posteriormente un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y aptitudes.

Art. 21. *Comisión de Valoración.*

1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

Por las Empresas: Don Ramón Bauliés, Grau, don Jaume Ventalló Bas, don José María Monedero Moslares y don Ramón Serra Sans.

Por los trabajadores: Don Salvador Desé Gómez, don Javier Agudo Lázaro, don Juan Antonio Galván López y don Angel Felices Foncillas.

2. La función de esta Comisión estará especializada en el estudio de todos los problemas individuales o colectivos que puedan surgir en el futuro, como consecuencia de la aplicabilidad de la valoración de puestos efectuada en el presente Convenio. También tendrán como función el estudio de las nuevas valoraciones que se puedan efectuar en el futuro, y el estudio y redacción del manual funcional de cada nivel valorado, así como de los programas a que se deban someter los participantes en concursos de ascensos.

3. El estudio de problemas individuales, en cuyo caso tendrá el carácter de mediación, o el de arbitraje voluntario, si las partes afectadas por el mismo así lo acordaran y se sometieran expresamente.

4. Los acuerdos que se alcancen en la Comisión Paritaria, en las materias de su competencia, serán vinculantes para las partes.

Art. 22. *Promoción y ascenso.*

I. La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XVIII, XVII, XVI, XV, XIII, XII, XI, X, IX y VIII se realizarán mediante concurso, al que podrán concurrir todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo de nivel inmediato inferior al del puesto de cuya vacante se trate.

Las condiciones para optar al concurso y los requisitos específicos en función de las características del puesto vacante a cubrir serán fijados por las Empresas y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

Cuando al empleado ganador del concurso le corresponda una promoción económica o ascenso de categoría, de conformidad con el puesto de trabajo objeto del concurso, aquél pasará a ostentar dicha promoción o categoría a partir del día 1 del mes siguiente en que resulte ganador del mismo.

Por lo que se refiere a la cobertura de plazas correspondientes a los niveles I, II, III, IV, V, VI y VII será por libre designación de las Empresas.

II. El Tribunal calificador de los concursos para el ascenso y promoción a puestos de trabajo correspondientes a los niveles a que se refiere el primer párrafo de este artículo estará compuesto por los siguientes miembros:

Jefe de Personal.

Responsables del Centro de trabajo afectado.

Delegado o representante del personal. (En el supuesto que el opositor fuera Delegado o representante del personal, éste sería un miembro del Comité de Grupo.)

Art. 23. *Funciones de nivel superior e inferior.*—Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

Las Empresas, por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo, podrán, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetada la categoría profesional que ostenta y la retribución que en aquel momento estuviera percibiendo.

El personal administrativo que pase a desarrollar funciones técnico-comerciales, en el caso de reintegrarse nuevamente a su función anterior por mutuo acuerdo de las Empresas y trabajador o por decisión de cualquiera de ellas, conservará la categoría que ostentaba como personal comercial, si bien será necesario para ello un mínimo de cinco años de servicio en la función técnico-comercial. De no ser así recuperará la categoría y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

Art. 24. *Estructura retributiva.*—El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base por categoría profesional.
- Complemento personal por antigüedad en las Empresas regulado por trienios cumplidos.
- Complemento económico por la función asignada.

No serán de aplicación al personal afectado por este Convenio ningún otro concepto retributivo de los previstos en la Ordenanza Laboral de Seguros ni en el Convenio Interprovincial de Seguros.

Art. 25. *Salario base.*—El sueldo base por categoría profesional para 1993 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Art. 26. *Complemento personal por antigüedad.*—Los empleados percibirán la cantidad anual de 17.000 pesetas por cada trienio vencido hasta 31 de diciembre de 1987, computado desde su ingreso en las Empresas.

Por los trienios que venzan a partir de 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 25.000 pesetas.

La percepción de dicha cantidad surtirá efectos a partir del día 1 del año en que venza cada trienio.

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo, así como los de excedencia y licencia, no computarán a efectos del cálculo de los trienios.

Este complemento económico por antigüedad sustituye cualquier otro que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio rigiera para los empleados del Grupo y en especial el del artículo 32 (aumento por antigüedad y permanencia) de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Art. 27. *Complemento económico por la función asignada.*—Cada empleado tendrá un complemento económico, que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Art. 28. *Percepción de la remuneración anual.*—El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada y el complemento por antigüedad será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día de cada mes, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

La percepción de las pagas correspondientes al 15 de junio y 15 de diciembre será proporcional al tiempo de servicio prestado a las Empresas durante el año natural de que se trate.

CAPITULO VI

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de Acción Social y Asistencial

Art. 29. *Plan de pensiones.*—Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social, que establece para todo el personal de las Compañías un Plan de Pensiones, de aportación definida, a cargo de las Empresas y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento contenido en el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988.

Las condiciones y reglas de funcionamiento de los citados Planes de Pensiones se establecen en los Reglamentos aprobados por la representación de las Empresas y de los trabajadores, en los que se contemplan prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado, el cual sustituye a las obligaciones contraídas en anteriores Convenios en materia de jubilación y Seguro de Grupo.

Art. 30. *Jubilación.*—La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, o cualquier otra, aceptada por las Empresas a partir de los sesenta años.

En ambos casos el complemento que le corresponde al empleado, de conformidad con lo previsto en el Plan de Pensiones para empleados de Grupo Vitalicio del artículo anterior, constituye la contraprestación específica de esta obligación.

Asimismo, el empleado que pase a la situación de jubilado, percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el citado Plan de Pensiones para empleados de Grupo Vitalicio.

Art. 31. *Seguro de accidentes.*—Las Empresas establecen a su cargo, para el personal en activo, un seguro de accidentes por los importes que se detallan a continuación, siempre que exista una designación beneficiaria

por parte del empleado, de las características y cobertura que se establecen en la póliza número 547.705, contratada con Nacional Hispánica, para los empleados de Banco Vitalicio de España, y la número 620.000055 contratada con Banco Vitalicio para los empleados de Nacional Hispánica.

Niveles I a XVIII: 7.000.000 de pesetas.

Niveles XIX a XX: 1.000.000 de pesetas.

Art. 32. *Incapacidad laboral transitoria y accidentes.*—En caso de incapacidad laboral transitoria, las Empresas abonarán al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga a título personal reconocidas cada trabajador.

Art. 33. *Reconocimiento médico.*—Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 34. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*—Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por las Empresas regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

En esta materia se estará a las circulares internas que se puedan dictar.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio, la circular que el Grupo emitió, estableciendo, para aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar su fondo de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 29.

CAPITULO VII

Formación Profesional

Art. 35. *Formación Profesional.*—Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, las Empresas programarán y realizar cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del «Plan de Formación» que tengan establecido en cada momento.

Cuando los cursos tengan lugar durante la jornada de trabajo y a cargo de las Empresas, su asistencia será obligatoria para los empleados a que vayan dirigidos.

Cuando los cursos se organicen fuera de la jornada de trabajo, subvencionados, en todo o en parte, por las Empresas, su asistencia será facultativa.

Art. 36. *Cursillos y estudios.*—Las Empresas procurarán facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de las Compañías que se interese por los mismos, siempre que puedan ser de utilidad en el puesto de trabajo. La decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección del Grupo.

CAPITULO VIII

Derechos de la representación de los trabajadores

Art. 37. *Comité de Grupo.*

1. El Comité de Grupo estará integrado por doce miembros y tendrá una composición proporcional al número de empleados de las distintas Compañías que lo integran.

2. Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité de Grupo será de doce miembros, ocho de Banco Vitalicio de España y cuatro de Nacional Hispánica:

Para la determinación de los representantes de cada Empresa en el Comité de Grupo, se tendrá en cuenta una composición proporcional al número de empleados de los Centros de trabajo y se agruparán según el siguiente detalle:

	B.V	N.H
Central	3	1
Territorio	5	3
	8	4

3. La designación de los miembros del Comité de Grupo se efectuará en la siguiente forma:

Central.—Serán elegidos por los Comités y Delegados de personal.

Territorio.—Serán elegidos conjuntamente por los Comités de Empresa y Delegados de personal de todas las sucursales, pero si alguna sucursal por el número de sus empleados alcanzara por sí misma el porcentaje

mínimo que representa cada miembro del Comité de Grupo, del total de la plantilla del personal de las Empresas, los representantes de dicha sucursal tendrán derecho a elegir directamente al Vocal o Vocales que les correspondan, dentro de los del cupo de «sucursales», y no podrán participar en la elección conjunta del resto.

4. El Comité de Grupo es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores de las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio, y asumirá las competencias que establece el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, asumirá las competencias del artículo 64 del citado Estatuto en:

a) Aquellas materias que excedan del ámbito geográfico de competencia de cada Comité o Delegado de personal.

b) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un Centro de trabajo en el que no exista Comité de Empresa o Delegado de personal.

c) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un Centro de trabajo en el que exista Comité de Empresa o Delegado de personal, cuando éstos deleguen su competencia en forma escrita al Comité de Grupo en cada expediente concreto.

5. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No obstante, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal que formen parte del Comité de Grupo, podrán acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal hasta el 150 por 100 de las que le correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

6. El Comité de Grupo tendrá tres reuniones al año para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización en general, decididas por las Empresas, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

Las Empresas sufragarán en las tres reuniones citadas los gastos de desplazamiento y las dietas hasta un máximo de 6.000 pesetas por día.

Art. 38. *Comisión Negociadora del Convenio.*—La Comisión Negociadora estará integrada como máximo por doce miembros en representación de las Empresas, y otros doce en representación de los trabajadores.

Los representantes de las Empresas serán designados por la Dirección.

Los representantes de los trabajadores serán designados por los Comités de Empresa y Delegados de personal en su representación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

A los miembros de la Comisión Negociadora no se les computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

ANEXO I

Funciones que componen la actividad laboral de las Empresas ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles

Central

Nivel	Puesto de trabajo
I	Responsable Departamento A.
II	Responsable Departamento B.
III	Responsable Sección y Producto A.
IV	Responsable Sección y Producto B.
V	Titulados A.
VI	Responsable de Grupo A.
	Audidores.
	Titulados B.
	Responsable de Grupo B.
VII	Titulados C.
VIII	Técnicos A.
	Titulados D.
	Técnicos B.
IX	Administrativo A.
	Conserje.
X	Administrativo B.
	Conductor.

Nivel	Puesto de trabajo
XI	Administrativo C. Operario de Reprografía A. Telefonista.
XII	Administrativo D. Empleado Almacén. Operario Reprografía B.
XIII	Administrativo E. Operario Reprografía C.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar Administrativo A.
XVI	Auxiliar Administrativo B.
XVII	Auxiliar Administrativo C.
XVIII	Auxiliar Administrativo D. Ayudantes Reprografía.
XIX	Personal Prácticas y Formación A.
XX	Personal Prácticas y Formación B.

Funciones que componen la actividad laboral de las Empresas ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles

Territorio

Nivel	Puesto de trabajo
I	Director de zona A.
II	Director de zona B. Director de sucursal A.
III	Director de sucursal B.
IV	Director de sucursal C.
V	Director de sucursal D. Responsable técnico A.
VI	Director de sucursal E. Responsable técnico B.
VII	Director de sucursal F. Responsable técnico C. Técnico A.
VIII	Director de sucursal G. Comercial de Organización A. Responsable técnico D. Técnico B.
IX	Director de sucursal H. Comercial de Organización B. Administrativo A.
X	Comercial de Organización C. Administrativo B.
XI	Comercial de Organización D. Administrativo C.
XII	Comercial de Organización E. Administrativo D.
XIII	Comercial de Organización F. Administrativo E.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar administrativo A.
XVI	Auxiliar administrativo B.
XVII	Auxiliar administrativo C.
XVIII	Auxiliar administrativo D.
XIX	Personal de Ventas A. Personal de Prácticas y Formación A.
XX	Personal de Ventas B. Personal de Prácticas y Formación B.

ANEXO II

Tabla salarial y complemento por la función asignada

Ejercicio 1993

Nivel	Salario - Base	Comple. - Función	Total	Total - Anual	Categoría
I	304.856	141.875	446.731	6.254.234	Jefe de Departamento.
II	304.856	101.263	406.119	5.685.667	
III	254.047	106.947	360.994	5.053.916	Jefe de Sección.
IV	254.047	74.130	328.177	4.594.478	
V	211.707	80.006	291.713	4.083.982	Jefe de Servicio.
VI	211.707	53.487	265.194	3.712.711	
VII	176.422	64.663	241.085	3.375.192	Técnico.
VIII	176.422	42.746	219.168	3.068.356	
IX	147.018	52.226	199.244	2.789.415	Administrativo 1.ª
X	147.018	34.113	181.131	2.535.832	
XI	122.515	42.149	164.664	2.305.302	Administrativo 2.ª
XII	122.515	27.180	149.695	2.095.729	
XIII	102.096	33.990	136.086	1.905.208	Administrativo 3.ª
XIV	122.096	13.990	136.086	1.905.208	
XV	85.080	38.635	123.715	1.732.007	Auxiliar Administrativo.
XVI	85.080	27.388	112.468	1.574.552	
XVII	70.900	31.344	102.244	1.431.411	
XVIII	70.900	22.049	92.949	1.301.283	
XIX	58.530	25.969	84.499	1.182.985	Personal Prácticas/ Formación/Ventas.
XX	55.985	2.545	58.530	819.420	

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

10372 RESOLUCION de 26 de febrero de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 718/86, promovido por «Video Technology Computers Limited».

En el recurso contencioso-administrativo número 718/86, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Video Technology Computers Limited», contra Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de octubre de 1984 y 6 de junio de 1986, se ha dictado, con fecha 25 de octubre de 1989 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «Video Technology Computers Limited», contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de octubre de 1984 que concedió la marca «V Tech», gráfica, para productos de la clase 9.ª del Nomenclátor Oficial, y contra la de 6 de junio de 1986 que desestimó el recurso de reposición,

Los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C o D y de Auxiliar Administrativo A, B, C o D serán establecidos por las Empresas atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

La clasificación de sucursales A, B, C, D, E, F, G y H será la que establezcan anualmente las Empresas atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.